



## **FÖRSLAG TILL VERKSAMHETSPLAN 2020/2021**

### **SACO-S lokalförening vid KTH**

#### **Kommunikation, delaktighet och kunskapsutbyte**

Kommunikationen med potentiella medlemmar och medlemmar ska förbättras och formerna förnyas. Det ska vara enkelt att via hemsidan hitta information om lokalföreningen och det arbete som bedrivs. Hemsidan ska vara modern och den ska uppdateras kontinuerligt.

Ett bra sätt att skapa en mer aktiv diskussion inom Saco-föreningen är till exempel genom medlemsmöten och seminarier, men även genom att styrelsen skapar ett ökat utrymme för direktkontakt mellan medlemmar och styrelse, exempelvis genom drop-in-möten. När vi har aktuella och relevanta områden ska vi hålla medlemsmöten. Likaså måste dialogen och kunskapsutbytet mellan föreningens styrelse och lokalt förtroendevalda på skolor och avdelningar fortsätta utvecklas.

#### ***Mål***

- Hålla medlemsmöten utöver årsmöte för alla medlemmar på KTH.
- Ge medlemmar möjlighet att träffa styrelsen.
- Fortsätta att arbeta med samarbete och informationsutbyte med SSG ledamöter.

#### **Samverkan**

Rapporter från olika skolor visar att samverkan sakta fungerar bättre men att det fortfarande finns en hel del att förbättra, främst på skolnivå. Framförallt ska samverkan i form av information inför förändringar föras genom dialog och diskussion. Samverkansgruppen ska komma in i ett tidigt skede i besluts- och förändringsprocesser. En viktig förutsättning är också att såväl fackliga representanter som representanter för arbetsgivaren, är väl utbildade i hur samverkansavtalet är utformat.

#### ***Mål***

- Fungerande samverkan vid alla skolor.

#### **Anställning och löner**

Den nya modellen med lönesättande samtal har nu funnits i fem år. Det finns fortfarande förbättringsmöjligheter både när det gäller styrelsens arbete och hur information till medlemmarna förmedlas kring modellen.

Den återkommande medarbetarundersökningen måste användas på ett mer genomtänkt och systematiskt sätt än vad som hittills har skett. Syftet måste formuleras och resultatet följas av återkoppling och åtgärder.

### ***Mål***

#### ***Saco-S KTH avser verka för att***

- enskilda yrkesgrupper inte halkar efter i löneutvecklingen.
- alla medlemmar skall erbjudas lönesamtal och lönesättande samtal.
- medarbetarundersökningen används mer systematiskt samt att resultatet följs upp med återkoppling och åtgärder. Av särskild vikt är att följa upp de starka indikationer på för hög arbetsbelastning och hög stress som framkommit genom medarbetarundersökningen.

### **Doktorander**

Doktoranderna utgör den kanske mest utsatta gruppen av arbetstagare vid KTH. En stor andel saknar anställning och står därmed utanför den övriga arbetsmarknadens trygghetssystem. Oavsett finansiering är beroendeställningen till handledaren också tydlig, vilket resulterar i att behovet av fackligt stöd sannolikt är större för doktoranderna än för medlemmen i stort. För doktorander med anställning sker många gånger uppflyttningen i doktorandstegen inte enligt avtalet. Tydliga individuella studieplaner, där sluttid och fördelning mellan forskarstudier och institutionstjänstgöring framgår, är viktiga för att bland annat komma till rätta med detta problem.

### ***Mål***

#### ***Saco-S KTH avser verka för att***

- uppflyttningen i doktorandstegen är avtalsenlig.

### **Personalpolitik och personalförändringar**

Uppsägning ska alltid ske på saklig grund. Det finns många sätt att lösa övertaligheter utan att låta ärendet gå så långt som till uppsägning.

### ***Mål***

#### ***Saco-S KTH avser verka för att***

- uppsägningar är relevanta och alltid sker på saklig grund.
- förebyggande åtgärder sätts in i ett tidigt stadium.
- medlemmar garanteras en generell kompetensutveckling som gör att man kan utföra sitt arbete på ett tidsenligt sätt, vilket garanterar att man är generellt anställningsbar även utanför KTH.
- kompetensutveckling sker och att den dokumenteras.

### **Jämställdhet, mångfald och likabehandling**

Det finns brister vad avser jämställdhet, mångfald och likabehandlingsarbete (JML) vid KTH. KTHs nolltolerans mot alla former av trakasserier och diskriminering måste efterlevas och diskriminering i förekommande fall anmälas.

### ***Mål***

- Delta i KTHs arbete kring JML-frågor.
- Övervaka så att KTHs nolltolerans mot all form av diskriminering och kränkande särbehandling efterlevs och att anmälda fall utreds på erforderligt sätt .

### **Skyddsombud**

Skyddsombuden har en viktig funktion för att säkerställa att såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön är god. För detta arbete krävs att skyddsombuden känner sin roll och vet vad som ingår i uppgiften. Huvudskyddsombuden har här viktiga uppgifter. Skyddsombudens roll måste bli mer framträdande på KTH och Saco-S har en viktig uppgift i att utse skyddsombud samt att stödja skyddsombuden i deras arbete.

### ***Mål***

- Säkerställa att det finns ett huvudskyddsombud på varje skola.
- Genom resultat från medarbetarundersökningen tillsammans med skyddsombuden verka för att arbetsmiljöplaner skrivs och efterlevs på KTH.